

Ключка Ганна Іванівна,

начальник відділу соціально-трудових відносин Управління праці та соціальних питань Департаменту праці та соціальних питань Харківської міської ради

**Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых
отношений в организациях города**

(російською мовою)

Одним из важнейших направлений деятельности органов местного самоуправления есть усовершенствование социально-трудовых отношений. Коллективный договор – один из основных правовых актов, заключаемый между работниками и работодателями в лице их представителей, играет в их отношениях главную роль.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые отношения у конкретного работодателя, который устанавливает дополнительные гарантии для работников и ответные обязательства с их стороны по отношению к работодателю. Он призван повышать правовые и социальные гарантии для работников по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством. В современных условиях коллективный договор признается одним из видов правовых актов социального партнерства, позволяющих поддерживать социальную стабильность и баланс интересов участвующих в коллективных переговорах сторон.

На предприятиях, организациях и в учреждениях города, начало каждого календарного года ознаменовывается переговорным процессом по разработке и подписанию коллективных договоров. На многих действующих предприятиях (на 01.10.2018 года в городе насчитывается 65022 предприятий, из них: 24715 – экономически активные) вопрос заключения коллективного договора, как правило, решен положительно, а вот собственники вновь созданных частных фирм, особенно небольших,

зачастую задаются вопросом: а обязан ли он заключать такой договор и можно ли обойтись без лишней бумажной волокиты?

Сегодня, заключение коллективного договора на предприятиях, использующих наемный труд – это показатель соответствующего уровня развития города, региона, страны в целом и серьезного отношения к работникам на предприятии в частности.

На сегодняшний день в городе действует более 10 тысяч (10432) зарегистрированных коллективных договоров, которые охватывают 395276 работающих.

Мониторинг коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений свидетельствует о динамичном увеличении роли и количестве коллективных договоров.

Несмотря на значительные сдвиги в вопросах заключения и регистрации коллективных договоров, в отдельных отраслях охват работающих колдоговорным регулированием остается еще на низком уровне. Так, маленький процент заключения коллективных договоров в сферах торговли, общественного питания, в финансовой деятельности.

Существенные льготы – материальная помощь, поощрение при выходе на пенсию, предоставление путевок для санаторно-курортного лечения, оздоровление детей сотрудников, материальная помощь неработающим пенсионерам и ветеранам труда, новогодние подарки детям, выплаты к юбилеям, приобретения медикаментов за счет прибыли предоставляются на таких предприятиях: ПАО «Кондитерская фабрика «Харьковчанка», ПАО «Харьковская бисквитная фабрика», ГП «Октябрьское лесное хозяйство», КП «Харьковский метрополитен», ПАО «Харьковский комбикормовый завод», ПАО «Украинская железная дорога».

В большинстве хозяйств, где не заключены коллективные договора, нарушаются требования выполнения отраслевого соглашения, минимальная заработная плата ниже уровня, предусмотренного действующим

законодательством. Остается проблемным вопрос своевременной выплаты заработной платы.

Коллективный договор, заключенный с соблюдением действующего законодательства, с учетом реальных возможностей предприятия, свидетельствует о согласии в коллективе, способствует стабильной, высокопроизводительной деятельности предприятия, созданию надежной основы социальной защиты работников, избежанию трудовых конфликтов, социальной напряженности в коллективе.

В городе проводится активная работа, направленная на улучшение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений та увеличения уровня охвата работающих действием коллективных договоров.

Проводится:

- регистрация коллективных договоров, изменений и дополнений к ним;
- анализ по выполнению коллективно-договорных обязательств.

Анализ показывает, что есть ряд проблем, снижающих эффективность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в городе. В том числе: отмечаются случаи несоблюдения регламента заключения коллективных договоров по срокам проведения переговоров, порядка их ведения, внесения изменений и дополнений. В ряде коллективных договоров не указываются конкретные социально-экономические показатели и механизмы их реализации, не вносятся корректировки с учетом принимаемых изменений трудового законодательства.

С целью усовершенствования системы коллективно-договорного урегулирования в городе проводится консультативно-разъяснительная работа: семинары, круглые столы, распространяются буклеты. Необходимая информация предоставляется на магнитных носителях и по электронной почте.

В прозорых офисах (Киевский район) создана электронная база коллективных договоров, прошедших в установленном порядке уведомительную регистрацию.

Информация предприятий, учреждений и организаций о проведении регистрации коллективных договоров, изменений и дополнений к ним размещается на «сайте».

Главная цель заключения коллективного договора – это защита интересов наемных работников.

Предлагаю сторонам социального партнерства разработать и реализовать ряд мероприятий направленных на развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.